

EWC - News

Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



El Comité de Empresa Europeo (CEE) ha realizado su reunión de otoño de 2016 en Milán durante los días 27, 28 y 29 de Septiembre. En este Boletín os resumimos el contenido de la reunión.

Iniciamos la reunión con la intervención del Sr. Flavio Valeri (CEO de Italia) que nos da la bienvenida y resalta la sólida posición de Italia como segundo país del continente europeo en cuanto a presencia y negocios de Deutsche Bank. Nos dice que DB Italia ha optado por un crecimiento orgánico y conservador que le ha llevado a tener una posición positiva, respecto al resto de la banca italiana, con beneficios en todas las Divisiones del Banco, incluido Consumer Finance.

A partir de esta reunión vamos a contar con la presencia de la Sra. Doreen Lindner, delega de UNI, para asesorarnos en los debates y toma de decisiones del CEE.

Asset Management – Estrategia 2020

El Sr. Holger Naumann (Global COO) vuelve a visitarnos para actualizarnos el seguimiento de la Estrategia 2020 en AM.

AM está estructurado en Ventas, Global Client Group y Producción y es una División rentable con ingresos continuos. En el contexto de la Estrategia

2020 se va a producir una optimización y reubicación de los centros de trabajo.

Se está negociando con los Representantes de los Trabajadores de Alemania y Reino Unido para reducir la plantilla con bajas voluntarias. En el resto de países prácticamente no habrá reducción.

Destaca el Sr. Naumann la importancia de la red minorista para poder colocar sus productos.

Agradecemos al Sr. Naumann sus explicaciones y le pedimos que nos informe de la evolución final de la Estrategia 2020 en su División.

Estrategia de Digitalización

La Sra. Kim Hammonds (Global Head of COO y miembro del Management Board) nos explicó la estrategia que se está siguiendo en la digitalización del Banco.

La relación de los clientes con el Banco está cambiando. El 43% de ellos sólo va una vez al año a las oficinas. Tenemos que amoldarnos a las nuevas formas de interrelacionarnos, ofreciendo herramientas digitales que sean ágiles y efectivas para los clientes. En los próximos diez años se van a producir cambios muy profundos en este aspecto.

Se van a invertir más de 1.000 millones de euros (800 en PW&CC) para adaptar nuestros sistemas a las necesidades actuales de los clientes y a renovar y actualizar nuestros sistemas informáticos.

La nueva estrategia se basa en tres frentes, procesos, relación con clientes y nuevos productos. Para ello se han creado varios laboratorios que desarro-

llarán las aplicaciones y cambios necesarios.

En PW&CC se está trabajando para modificar las relaciones con los clientes de manera que éstos se sientan cómodos en su relación con el Banco y puedan hacer operaciones y compras de productos on-line. También podrán tener asesoramiento automatizado y por video.

Actualmente tenemos miles de proveedores externos de tecnología, el 80% está externalizada, tenemos una infraestructura de IT caduca. Reconoce que se ha ido demasiado lejos en la externalización de tecnología. Esta situación va a revertirse en el contexto de la Estrategia 2020.

También se está desarrollando una estrategia de teletrabajo que permita desenvolver el trabajo sin estar presente en los centros de trabajo.

Desde el CEE le pedimos a la Sra. Hammonds que todos los cambios que se produzcan se efectúen con un estricto cumplimiento de las normativas laborales y de los derechos de los trabajadores.

COO – Estrategia 2020

El Sr. Mike Grimaldi (Head of Function GTO-BCS) nos presenta la realidad tecnológica del Banco.

Reconoce que se han externalizado funciones en exceso, incluso algunas vitales para el funcionamiento del Banco. Están trabajando para internalizar la inmensa mayoría de ellas con el fin de tener el control sobre las mismas y aumentar la calidad del trabajo. La externalización en ubicaciones de bajo coste conlleva un trabajo añadido para revisar y solventar los errores producidos.

Tienen fijados los siguientes objetivos:

- Simplificar la arquitectura e incrementar los sistemas globales.
- Internalización del 75% de lo actualmente externalizado.
- Uso progresivo de tecnología en la "nube".
- Establecer una única infraestructura para banca minorista y mayorista.
- Creación de puestos de trabajo digitales.
- Priorizar la mejora en la calidad de los procesos minimizando el problema generado al trabajar en silos.
- Desaparición progresiva de los procesos manuales.
- Se creará empleo de alto valor en las nuevas tecnología mientras que el empleo de menor valor cualitativo se irá reduciendo.

Por nuestra parte valoramos que, por fin, se ponga cordura en las externalizaciones. Desde el CEE hemos criticado en muchas ocasiones la pérdida de empleo en el Banco al externalizar servicios que implicaban pérdida de conocimiento y peores resultados operativos respecto al trabajo interno.

Solicitamos al Banco que se informe y negocie con los representantes de los trabajadores cualquier medida de reestructuración que se produzca como consecuencia de la nueva estrategia de COO.

Total Performance

La Sra. Annegret Mirbach (HR Talent & Delevopment) nos comenta el nuevo sistema de valoración de los empleados que se ha iniciado y que estará implantado totalmente en 2017.

Reconoce que los actuales sistema de valoración de los empleados no están siendo lo suficientemente efectivos. Sólo un 60% de los empleados recibe feedback de su manager y, muchas

veces, se limitan a poner crucecitas en un formulario.

Debido a los recortes presupuestarios el nuevo sistema empezará con la base de DB Perform y será igual para los trabajadores de todas las Divisiones del Banco.

En línea con el nuevo sistema de remuneraciones, los empleados con Título Corporativo de AVP o inferior ya no tendrán objetivos individuales. El resto de empleados tendrán entre tres y cinco objetivos claros y conversaciones regulares con el manager.

Los trabajadores de ventas tendrán su objetivo de negocio independientemente de la valoración. La valoración de los empleados se hará concentrándose más en el desarrollo que en el desempeño.

Informe de situación de los países

En todas las reuniones del CEE los delegados presentan informes de cada país en los que se informa de la situación en que se encuentra la plantilla y de las medidas que implanta el Banco y de las que propone la Representación de los Trabajadores.

Seguimos constatando la enorme preocupación que existe en los trabajadores de todos los países por la reestructuración anunciada. Las recientes noticias aparecidas en prensa sobre nuestro Banco han dificultado la relación con los clientes y valoramos positivamente el cambio producido en la comunicación interna hacia los empleados dándoles argumentos de respuesta a las preguntas que hacen los clientes.

Seguimos detectando el problema del incremento de los Riesgos Psicosociales como consecuencia de la reducción del número de trabajadores, el incremento de trabajo y la falta, en muchos casos, de la dotación de sistemas adecuados para desarrollar el mismo. Esperamos que las anunciadas inversiones en IT puedan solventar estos pro-

blemas.

También observamos como en algunos países no se ha informado adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores sobre los resultados de People Survey. Instamos al Banco en el cumplimiento de la información en todos los países.

Riesgos Psicosociales

Siguiendo con nuestro proceso de información de la situación de los Riesgos Psicosociales, la **Dra. Patrizia Rizzo** nos presentó el trabajo que se hace desde **ICAS** (empresa en la que trabaja) para el Deutsche Bank en algunos países.

ICAS es un instituto independiente al que el Banco le tiene contratados servicios de asesoría psicológica para sus empleados, tanto por temas laborales como personales, ellos son los que dan el primer apoyo a la persona.

Cada empleado del Banco (en los países que lo tienen contratado) recibe un documento de ICAS para que pueda contactar con ellos si tiene problemas. También pueden dirigirse a ellos desde el Banco y desde la Representación de los Trabajadores.

Nos informa de varios datos obtenidos a través de encuestas y estudios de ICAS entre los que cabe destacar que el 38% de la población europea padece algún trastorno psíquico durante el año, siendo los mayoritarios la ansiedad, el estrés y el burnout.

El CEE solicita al Banco su implicación en encontrar una solución a los Riesgos Psicosociales en cada país. Hemos detectado posiciones locales contrarias a encontrar soluciones a esos problemas. Les pedimos que se implanten las medidas correctoras de los Riesgos Psicosociales a todos los empleados del Banco.

BREXIT

El Sr. Matt Holmes (Head of Regulatory Policy) nos informa de la situación creada después del resultado del referéndum en el que el Reino Unido decidió abandonar la Unión Europea.

Debido a que nadie esperaba que se perdiese el referéndum no existía un plan "B", por lo que en estos momentos hay más preguntas que respuestas. Por este mismo motivo la reacción de la UE ha sido lenta y esperan que UK invoque el artículo 50 para ver cómo se negocia la salida de la UE.

Es difícil conocer el impacto que podría tener para Deutsche Bank y sus empleados en este momento. Pero, incluso si UK queda como un país tercero, no habrá demasiada diferencia en seguir trabajando como hasta ahora.

En Deutsche Bank se está trabajando analizando los tres escenarios posibles. Se actuará en consecuencia y no cree que tenga un impacto muy negativo en el empleo en UK.

Desde el CEE le mostramos nuestra preocupación por cual será el status de los trabajadores de Deutsche Bank de Europa continental en UK.

Debate con Relaciones Laborales

Con los Sres. Anna-Maria Franke, Gerrit-Michael Böning y Michael Brod tratamos varios temas.

Les pedimos que fluya correctamente la información a las representaciones locales de los trabajadores de todos los temas que afectan a los mismos. Especialmente en el caso de los resultados de la People Survey ya que algunos representantes no han sido informados y otros lo han sido precariamente.

Respecto a los resultados de la última encuesta de People Survey nos dicen que los resultados son similares a las anteriores. Los empleados del Banco siguen sin sentirse orgullosos de traba-

jar en el mismo y no parecen dispuestos a recomendar el Banco como empresa en la que trabajar.

También les solicitamos que en una próxima reunión nos expliquen el nuevo sistema de formación (Connect2Learn) que se está implantando.

Ante la escasa proporción de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad les solicitamos que se incluyan, en los objetivos de los managers, una adecuada ponderación de promociones que solvente esta carencia.

Ante el incremento de los cursos online les solicitamos que, para los empleados que trabajan directamente ante los clientes, se implemente un espacio privado en el que puedan desarrollar su labor formativa de manera continuada sin las lógicas continuas interrupciones producidas por los clientes.

La nueva política de viajes obliga a los trabajadores a informar de sus estancias en países distintos al propio por motivos fiscales. El problema de esta política es que también se debe informar de las estancias privadas de los empleados. Solicitamos a RRLL que, sin dejar de cumplir la normativa, se mantenga la necesaria confidencialidad de la vida privada de los empleados.

Les mostramos nuestra preocupación por los puestos de trabajo que, en un futuro inmediato, se verán expuestos. Les solicitamos que se haga un esfuerzo de recolocación hacia los puestos de trabajo de nueva creación. Estamos convencidos que muchos de los trabajadores actuales pueden ser reciclados en nuevas funciones.

Además de los cierres de oficinas previstos en Alemania a partir de octubre, de las ya cerradas en España y Polonia, se ha anunciado también el cierre de 15 oficinas (30%) en Portugal. Por ellos solicitamos a RRLL que en la próxima reunión el Sr. Sewing nos

presente su hoja de ruta para PW&CC.

Les preguntamos cómo va a afectar a las relaciones laborales, tanto globalmente como localmente, el nuevo modelo organizativo de RRHH. Nos dicen que está en desarrollo y nos informarán, también, en la próxima reunión.

Por último, solicitamos la presencia del SR. Cryan, en la próxima reunión del CEE, para que nos explique su estrategia respecto al futuro de Deutsche Bank y de sus empleados.

Desde el CEE vamos a estar muy atentos a la implementación de la nueva Estrategia del Banco y a su impacto sobre los trabajadores para actuar en defensa de sus derechos.

Cualquier ampliación sobre los temas tratados os la podrán dar [vuestros representantes en el CEE](#).

Septiembre de 2016

Recibid un cordial saludo.

[Os recomendamos vuestra visita al website del CEE.](#)